

University of Groningen

Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress

van Veldhoven, Marcus Johannes Petrus Maria

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:

1996

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

van Veldhoven, M. J. P. M. (1996). Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. Swets & Zeitlinger.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

Samenvatting

M. van Veldhoven. *Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress*.

Het proefschrift gaat over psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. Dit onderwerp wordt onderzocht met behulp van een in dit proefschrift ontwikkelde zelfbeoordelingsmethode.

In het eerste deel (hoofdstuk 2 t/m 4) worden drie verschillende invalshoeken gepresenteerd, die van belang zijn voor het vervolg: theorieën over psychosociale arbeidsbelasting, theorieën over het ontstaan van psychologische (werk-)stress, en de meettechnische voor- en nadelen van een zelfbeoordelingsmethode.

In het tweede deel (hoofdstuk 5 en 6) wordt een verzameling van zelfbeoordelingsschalen geconstrueerd voor het meten van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress.

Het derde deel (hoofdstuk 7 t/m 9) gebruikt de geconstrueerde schalen voor het beantwoorden van een aantal fundamentele vragen op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress: de structuur en de onderlinge relatie van deze onderwerpen, en de voorspellende waarde met betrekking tot ziekteverzuim.

Hoofdstuk 1 vormt de inleiding tot het proefschrift. Doel en belang van het onderwerp worden kort aangegeven, waarna de methodologische en theoretische vragen die in het proefschrift worden uitgediept worden geïntroduceerd. Vervolgens wordt een elementair begrippenkader gedefinieerd.

In **hoofdstuk 2** komen acht theorieën over psychosociale arbeidsbelasting aan bod. Achtereenvolgens wordt ingegaan op: de sociotechniek, de handelingstheorie, de taakkenmerken-benadering, het Michigan-model, het demand-control model, het vitamine-model, de belasting-belastbaarheid benadering, en het integraal model van Beehr en Newman. Bij elk model worden twee vragen gesteld die van belang zijn voor de in het proefschrift te construeren zelfbeoordelingsschalen.

De eerste vraag heeft betrekking op de opvattingen die de theorieën hebben over het voorkomen en bestrijden van werkstress. Hierbij blijkt er een tweedeling te bestaan. Enerzijds zijn er theorieën die kiezen voor een situatieve benadering. Het elimineren van risico's in de situatie is hierbij de primaire strategie voor het voorkomen en bestrijden van werkstress. Anderzijds zijn er theorieën die zich richten op de interactie tussen persoon en situatie. De strategie voor het voorkomen en bestrijden van werkstress richt zich bij deze theorieën op het bewaken of herstellen van de balans tussen de mogelijkheden van de persoon en de eisen van de situatie.

De tweede vraag heeft betrekking op wat en hoe er volgens een bepaalde theorie moet worden gemeten met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting. Alhoewel de te meten begrippen per theorie verschillend zijn, blijkt hierin wel degelijk een grootste gemene deler te vinden te zijn. Hiermee worden begrippen bedoeld die in nagenoeg elke theorie terugkomen, zij het vaak in andere bewoordingen.

Opvallend is dat een theoretische voorkeur voor een risicobenadering niet per definitie gepaard gaat met het afwijzen van een zelfbeoordelingsmethode. Zo maakt men in het demand-control model veelvuldig gebruik van vragenlijsten. Opvallend is ook dat een theoretische voorkeur voor een interactionistisch model niet per definitie gepaard gaat met het exclusief gebruiken van zelfbeoordelingsmethoden. Zo maakt men in de handelingstheorie veelvuldig gebruik van expert-beoordelingsmethoden en observaties, die parallel aan zelfbeoordelingsmethoden worden toegepast.

De voornaamste conclusie uit hoofdstuk 2 met betrekking tot het vervolg van het proefschrift is dan ook, dat het werken met zelfbeoordelingsmethoden niet theoriegebonden is. Vragenlijstinformatie kan nuttig zijn, zowel in een risicobenadering als in een interactionistische benadering. Er wordt daarom niet voor gekozen om de te ontwikkelen vragenlijst a priori vanuit één specifieke theorie te ontwerpen. Het tweede deel van dit proefschrift beschrijft een andere aanpak.

Hoofdstuk 2 sluit af met een bespreking van drie fundamentele methodologische verschillen tussen de besproken theorieën: het gewenste analyse-niveau, de aard van de veronderstelde verbanden tussen psychosociale arbeidsbelasting en werkstress, en de veronderstelde oorzakelijkheidsketen. Deze drie onderwerpen komen in het derde deel van dit proefschrift aan bod.

Hoofdstuk 3 plaatst het onderwerp psychosociale arbeidsbelasting en werkstress tegen de achtergrond van de algemene psychologische stresstheorie. Hiertoe wordt een beknopte historische schets gegeven van de ontwikkeling in het denken over het ontstaan van psychologische stress. Een zestal benaderingen komt achtereenvolgens aan bod: stress als respons, stress als stimulus, de individuele verschillenbenadering, het transactioneel model, het zelfregulatie-model, en het conservation of resources-model.

Wat zegt de ontwikkeling binnen de algemene psychologische stresstheorie over het terrein psychosociale arbeidsbelasting en werkstress? In de eerste plaats dat er een zwaar accent ligt op de situatie, wat gezien het toepassingsgebied te verwachten is. In de tweede plaats dat het transactionele model, uitermate dominant op de achtergrond aanwezig is bij de meeste theorieën op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. De meeste theorieën verschillen niet zozeer qua onderliggende stresstheorie, maar in de mate waarin het begrip balans of homeostase expliciet in het model is opgenomen. Het vitamine-model is het enige interactionistische model dat op deze materie een ander licht werpt: hierin is geen sprake van een simpele balans tussen persoon en situatie, waarbij elke vorm van overbelasting leidt tot dezelfde werkstressgevolgen. In het vitamine-model is sprake van specifieke stressreacties ten gevolge van specifieke oorzakelijke factoren.

Zo bezien is een groot deel van de theorievorming op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress vrij smal, en wordt sinds de jaren zeventig gedomineerd door een transactionele visie. Er zijn twee stromingen aan te geven in de stress-literatuur die de transactionele visie intact laten, maar ieder een eigen

kleur hieraan geven. De collectief sociale vergesproken. Bij de billijhiervan op het terreibehandeld. Vervolgens is het begrip negatievgevolgen voor vragewerkstress. Op de billideel van het proefschr

In **hoofdstuk 4** wordpsychosociale arbeidsbmethode in het bijzoalternatieven hiervoor een zwart-wit discussieniet zinvol is. Het is vegemeten met een zelfmethoden.

Vervolgens wordt de aaanzien van het werken trap. Dit houdt in dat psmanieren en in vergelijlaties ontstaan tussen dit proefschrift bij de Het laatste deel van ho hand van het integraalwelke gebieden van worden verwacht en bespreking van de prak van psychosociale arb

Hoofdstuk 5 behandel schalen die in dit proe uit eerdere hoofdstuk begrippen gebruik ge voor het meten van gemeten begrippen v terreinen van persoon waarover qua wenseligemene deler van het betrekking hebben op uitgeoefend, en de mo

kleur hieraan geven. De eerste hiervan is de verzameling van theorieën die men collectief sociale vergelijkingstheorie noemt. Een aantal hiervan wordt kort besproken. Bij de billijkheidstheorie wordt iets langer stil gestaan. De toepassing hiervan op het terrein psychosociale arbeidsbelasting en werkstress wordt behandeld. Vervolgens komt de symptoomperceptie-theorie aan bod. In dit kader is het begrip negatieve affectiviteit ontwikkeld. Dit begrip heeft fundamentele gevolgen voor vragenlijstonderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. Op de billijkheidstheorie en negatieve affectiviteit wordt in het derde deel van het proefschrift teruggekomen.

In **hoofdstuk 4** wordt de literatuur behandeld die ingaat op het meten van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress in het algemeen, en op de vragenlijstmethode in het bijzonder. Voor- en nadelen van de vragenlijstmethode en alternatieven hiervoor komen aan bod. De conclusie van deze bespreking is dat een zwart-wit discussie voor of tegen het gebruik van zelfbeoordelingsmethoden niet zinvol is. Het is verstandiger te bekijken welke aspecten beter kunnen worden gemeten met een zelfbeoordelingsmethode, en welke beter met alternatieve methoden.

Vervolgens wordt de aandacht gevestigd op een belangrijke en terechte kritiek ten aanzien van het werken met een zelfbeoordelingsmethode: de zogenaamde triviality trap. Dit houdt in dat psychosociale arbeidsbelasting en werkstress op vergelijkbare manieren en in vergelijkbare bewoordingen worden bevraagd, zodat er schijn correlaties ontstaan tussen deze twee. Met dit probleem wordt in het tweede deel van dit proefschrift bij de schaalconstructie rekening gehouden.

Het laatste deel van hoofdstuk 4 slaat een brug naar de schaalconstructie. Aan de hand van het integraal model van Beehr en Newman (1978) wordt bekeken, op welke gebieden van een zelfbeoordelingsmethode een zinvolle bijdrage mag worden verwacht en op welke gebieden niet. Het hoofdstuk sluit af met een bespreking van de praktischeisen die aan een zelfbeoordelingsmethode op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress kunnen worden gesteld.

Hoofdstuk 5 behandelt de achtergrond en het ontwerp van de zelfbeoordelings-schalen die in dit proefschrift worden ontwikkeld. Aansluitend bij de conclusies uit eerdere hoofdstukken, wordt als methode voor het komen tot te meten begrippen gebruik gemaakt van een facetanalyse. Uit 50 bestaande instrumenten voor het meten van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress worden de gemeten begrippen verzameld. Dit levert als opmerkelijk resultaat dat er op de terreinen van persoonskenmerken en coping geen begrippen worden gevonden, waarover qua wenselijkheid en wijze van meten consensus bestaat. De grootste gemene deler van het huidige instrumentarium lijkt te bestaan uit begrippen die betrekking hebben op de arbeidstaak, de context waarin die arbeidstaak wordt uitgeoefend, en de mogelijke gevolgen van de arbeid voor de werknemer.

Het laatste deel van hoofdstuk 5 gaat in op de keuze van te meten begrippen in de itempool, het ordenen van items in de itemverzamelingen, en de keuze van het type antwoordmogelijkheden per itemverzameling. Hierbij spelen inhoudelijke maar ook pragmatische afwegingen een rol.

Het laatste deel van hoofdstuk 6 slaat een brug naar het derde deel van het proefschrift. Met behulp van een exploratieve factoranalyse wordt een eerste verkenning uitgevoerd van de structuur van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. Psychosociale arbeidsbelasting blijkt te ordenen te zijn in drie factoren: psychologische taakeisen, sociaal-organisatorische aspecten en regelmogelijkheden. Werkstress valt uiteen in twee factoren: spanning en welbevinden.

Uit de tweede-orde analyse van de interne consistentie blijkt dat de gevonden structuur uit de exploratieve factoranalyse in hoofdstuk 6 redelijk voldoet, maar zeker niet zonder problemen is.

De gevonden dimensies lieten de beste passing van de structuur versus een groep werkzamen passingsmaten op. Een laatste stap die in de structuur relaties aan te toont en de werkstress-dimensie Psychologische taakeisen spanning. Alle psychologische welbevinden.

In hoofdstuk 8 worden werkstress nader onderzocht op basis van de theoretische en empirische arbeidsbelasting op werkstressmechanismen.

Met de confirmatorische factoranalyse wordt gezocht naar een verbeterde structuur. De confirmatorische factoranalyse is bovendien gericht op een aantal additionele vragen: Is het hele gebied psychosociale arbeidsbelasting en werkstress te herleiden tot één onderliggende dimensie van algemene onvrede of heeft het zin om afzonderlijke factoren te onderscheiden? Hoeveel afzonderlijke factoren zijn in dit geval nodig?

Een laatste vraag heeft betrekking op het demand-control model. Hierin wordt het begrip decision latitude opgevoerd, dat is opgebouwd uit de onderdelen skill variety en task authority. In de confirmatorische factoranalyse wordt de vraag gesteld hoe het begrip decision latitude moet worden geoperationaliseerd, gegeven de beschikbare verzameling van Mokken-schalen. Ten behoeve van deze analyse is opnieuw een ontwikkelgroep en een testgroep geconstrueerd, middels het trekken van random steekproeven uit het beschikbare bestand.

De confirmatorische factoranalyse werd uitgevoerd middels een analyseplan van vier stappen. De analyse leverde heldere antwoorden op de gestelde vragen. De Mokken-schalen zijn niet goed te herleiden tot één onderliggende dimensie van algemene onvrede. Het heeft derhalve zin om meerdere dimensies te onderscheiden in psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. De structuur die het beste bleek te voldoen was de volgende. Psychosociale arbeidsbelasting heeft vier dimensies: psychologische taakeisen, veelzijdigheid, regelmogelijkheden en sociale ondersteuning. De schalen die deze laatste dimensie afdekken blijken onderling nogal redundant te zijn. Werkstress heeft twee dimensies: spanning en welbevinden. De gevonden structuur van zes dimensies blijft de beste, ongeacht of deze structuur wordt beschreven door het volledige aantal van negentien beschikbare schalen, dan wel door een minimum van twaalf schalen (twee per dimensie). Wat betreft het begrip decision latitude levert de confirmatorische factoranalyse als resultaat, dat het beter is om de dimensies veelzijdigheid en regelmogelijkheden als afzonderlijk te behandelen.

De gevonden dimensiestructuur is onderzocht op generaliseerbaarheid. Afzonderlijke passing van de structuur op een groep werknemers in de gezondheidszorg versus een groep werknemers in productiebedrijven leverde nagenoeg dezelfde passingsmaten op.

Een laatste stap die in hoofdstuk 7 wordt gezet is, om in de gevonden dimensiestructuur relaties aan te brengen tussen de psychosociale arbeidsbelasting-dimensies en de werkstress-dimensies. Dit levert een redelijk goed passend model op. Psychologische taakeisen en sociale ondersteuning hangen hierin samen met spanning. Alle psychosociale arbeidsbelasting-dimensies hangen samen met welbevinden.

In **hoofdstuk 8** worden de verbanden tussen psychosociale arbeidsbelasting en werkstress nader onderzocht. Is er sprake van een algemeen effect van psychosociale arbeidsbelasting op werkstress of is er sprake van differentiatie in meerdere werkstressmechanismen, zoals wordt gepostuleerd in het vitamine-model?

Een aantal inhoudelijk relevante onderwerpen wordt tegelijkertijd aangesneden: de verstorende rol van negatieve affectiviteit, het gewenste analyse-niveau, en de rol van ervaren onbillijkheid.

Na te hebben besproken hoe de begrippen negatieve affectiviteit en ervaren onbillijkheid in het onderzoek zijn geoperationaliseerd, volgt een uiteenzetting over de gebruikte analysetechniek: multi-level analyse. De gegevens voor de analyse zijn afkomstig van een gezondheidszorginstelling. Van deze instelling is precies beschreven welke individuen werken binnen welke afdelingen binnen welke organisatie-onderdelen. De analyse probeert de individuele beleving van spanning en welbevinden te verklaren vanuit persoonsgegevens, negatieve affectiviteit, ervaren onbillijkheid en psychosociale arbeidsbelasting. Het effect van psychosociale arbeidsbelasting is hierbij onderzocht op drie analyse-niveaus tegelijkertijd: de individuele werknemer, de afdeling en het organisatie-onderdeel.

Er blijkt inderdaad sprake te zijn van een verstorend effect van negatieve affectiviteit. Dit is groter bij spanning dan bij welbevinden. Toch levert psychosociale arbeidsbelasting een significante eigen bijdrage aan de verklaring van zowel spanning als welbevinden, bovenop de verklaarde variantie door persoonskenmerken en negatieve affectiviteit. De verklaring van spanning blijkt voor een groter deel te moeten worden gezocht op het individuele verklaringsniveau dan bij welbevinden. Bij welbevinden speelt het afdelings- en organisatieniveau een belangrijkere rol. De multi-level analyse laat zien hoe de begrippen spanning en welbevinden, beide gemeten met een zelfbeoordelingsmethode, systematisch verschillen in de mate waarin ze samenhangen met de verschillende verklaringsniveaus (individueel, afdeling, organisatie) en predictoren. Dit werpt een nieuw licht op de discussie over het al dan niet subjectief zijn van vragenlijstgegevens. Een laatste opmerkelijke vondst op dit gebied is, dat met het onderzochte model en het beperkte aantal variabelen dat hierin is opgenomen, nagenoeg alle variantie kon worden verklaard op het boven-individuele verklaringsniveau (afdelingen en organisatie-onderdelen).

Wat betreft de aard van de verbanden tussen psychosociale arbeidsbelasting en werkstress werden een aantal aanwijzingen gevonden die er op duiden dat er eerder sprake is van differentiatie in meerdere werkstressmechanismen, dan van één algemeen werkstressmechanisme. Dit bevestigt de uitgangspunten van het vitamine-model. Binnen dit model spelen non-lineaire verbanden tussen psychosociale arbeidsbelasting en werkstress een belangrijke rol. In het laatste deel van hoofdstuk 8 zijn deze verbanden nader onderzocht. Geheel volgens de predicties van het vitamine-model werden non-lineaire verbanden gevonden tussen psychologische taakeisen en spanning, tussen regelmogelijkheden en spanning, en tussen veelzijdigheid en welbevinden. Er werd echter tevens een non-lineair verband gevonden tussen psychologische taakeisen en welbevinden. Dit verband wordt niet voorspeld door het vitamine-model.

De voorspellende waarde van ziekteverzuim staat centraal bij negatieve affectiviteit en ziekteverzuim (gedurende het onderzoek) hiermee kan worden gezegd dat de gezondheidszorginstelling. Voor zowel de verzuimduur als de beste te voldoen, wat de arbeidsbelasting, spanning en welbevinden worden gemeten en negatieve affectiviteit en de verzuimduur, maar de voorspeller van zowel de veelzijdigheid van het onderzoek heeft op zowel de verzuimduur onderzocht dat een resultaat toelaat. Hierdoor worden de resultaten gedaan.

In hoofdstuk 10 worden de proefschrift overzichtt de resultaten komen aan bod. De algemene onvrede, het verstorende rol van de meerdere verklaringsniveaus, de smechanismen, het bij ziekteverzuim. Deze resultaten de beleving en beoogd. Vervolgens worden de resultaten van de onderzoeksresultaten.

De voorspellende waarde van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress voor ziekteverzuim staat centraal in **hoofdstuk 9**. Van de gevonden dimensiestructuur, negatieve affectiviteit en ervaren onbillijkheid wordt onderzocht, in hoeverre ziekteverzuim (gedurende een periode van een half jaar na het vragenlijstonderzoek) hiermee kan worden voorspeld. Dit onderzoek vindt opnieuw plaats bij een gezondheidszorginstelling.

Voor zowel de verzuimfrequentie als de verzuimduur blijkt het LISREL-model het beste te voldoen, waarin ziekteverzuim wordt voorspeld door psychosociale arbeidsbelasting, spanning, welbevinden, en ervaren onbillijkheid. Spanning en welbevinden worden in dit model voorspeld door psychosociale arbeidsbelasting en negatieve affectiviteit. Ervaren onbillijkheid blijkt een goede voorspeller van de verzuimduur, maar niet van de verzuimfrequentie. Spanning blijkt een goede voorspeller van zowel de verzuimfrequentie als de verzuimduur te zijn, evenals veelzijdigheid van het werk. Opmerkelijk is dat welbevinden een significant effect heeft op zowel de verzuimfrequentie als de verzuimduur, totdat een model wordt onderzocht dat een rechtstreeks effect van veelzijdigheid van het werk op verzuim toelaat. Hierdoor wordt het effect van welbevinden op verzuim kennelijk teniet gedaan.

In **hoofdstuk 10** worden de belangrijkste resultaten uit het derde deel van het proefschrift overzichtelijk besproken en voorzien van commentaar. Achtereenvolgens komen aan bod: het tekort schieten van een verklaring in termen van algemene onvrede, het tekort schieten van het koepelbegrip decision latitude, de verstorende rol van negatieve affectiviteit, de meerwaarde van onderzoek op meerdere verklaringsniveaus tegelijkertijd, de differentiatie in meerdere werkstresmechanismen, het bestaan van non-lineaire effecten, en de voorspelling van ziekteverzuim. Deze resultaten worden geïntegreerd tot een multi-level model voor de beleving en beoordeling van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. Vervolgens worden de beperkingen van het onderzoek besproken en de betekenis van de onderzoeksresultaten voor de praktijk.